

## ヨーロッパ経済同盟国における労務者共同決定権の問題

著者	中村 武
著者別名	T. Nakamura
雑誌名	東洋法学
巻	14
号	1・2
ページ	1-37
発行年	1971-02
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1060/00006112/">http://id.nii.ac.jp/1060/00006112/</a>

# ヨーロッパ經濟同盟国における勞務者 共同決定権の問題

中 村 武

## 目 次

- 一、はじめに
- 二、歐洲經濟同盟諸国と共同決定権
  - I ベルギー
  - II 西独連邦
  - III フランス
  - VI ルクセンブルヒ
  - V オランダ
  - IV イタリア
- 三、欧州株式会社法に於ける勞務者協力の問題
- 四、むすび

## 一、はじめに

経営における勞務者の經濟上共同決定権の問題は、今日西独をはじめヨーロッパ諸国の労働組合、民主主義政党か  
ヨーロッパ經濟同盟国における勞務者共同決定権の問題

ら要請取扱われ、各国の立法も簡精の別はともかくとして、これに関する規定を設けるに至った。

西欧においては、この要請は労働社会を越えた民衆的要請となり、その批判者または反対者も、その根本思想には敬意を払うようになった。とは言えその要請は、古くからの労働運動の標語ではなかった。一九四五年以前においては、世界のいずれの国の産業労働者も、この共同決定権を要求するものはなかった。一九四五年以来専ら西欧においてこの要請の聲があげられたが、他のヨーロッパ諸国においては、多くは興味深く論議せられたけれども、未だ重大性を認めるにいたらなかった。一面ソ連およびアメリカの労働者は、共同決定権を全く拒否している。その理由は多様であるが、両国とも労働者の利益の爲めという立場からといわれる。

かように労働者共同権を主張する運動は、まず第一に極めて新しい運動であり、第二にはドイツはじめ西欧に限られた運動であるとともに、第三には頗る争ある運動である。イデオロギー的にいえば、経済民主主義から出発した運動である。

経済上の企業は、人によって営まれる給付団体であり、生産手段たる一定の資本をもって、他人の労働を使用し（資本と労働を要因とし）、両要因の協力により、経済上の計画決定を通じ、統一的指導の下で、商品の生産販売を爲し、あるいはサービス給付を行う経済上の統一団体である。

だとすれば経済上の企業は、その本質上、要因たる労働の把持たる労働者が、企業の経済上または経営上に、共同決定権をもつべき筈である。即物的な論理にしたがえば、企業組織はこの認識のうえに樹立されねばならぬとの議論の、正当性を卒直に承認すべきである。労働者の経済上の共同決定権は、労働者の制度的経営参加の問題であり、社

会的、人道的にも、また倫理的理由からも要請される権利である。

共同決定権の問題を取扱うについては、共同決定権が市場経済のシステムと共調するか、また共同決定権の問題がもつ経済民主主義が、社会政策的な社会化の意図と合致するか否かを勘考せねばならぬ。

殊にそれが株式会社の問題となる場合には、共同決定権なるものは、元来資本と労働の要因から成立する給付団体としての企業の觀念と、調和するか否か、また労働者の共同決定権が、どの程度の緩和を許容するかが問題となる。社会政策の発展、および社会改造に常に努力する労働組合は、社会正義および人間平等の要求は、労働する人間の搾取廃止、ならびに非合理的特権の排除にあることをたえず強調し、個人をして人間らしい生存を営ましめるためには、社会制度に創造的な変革を与えねばならないことを主張している。政治上の民主主義、人間の平等は、経済上でも同様でなくてはならぬ。

共同決定権、労働者の財産形成、種々の形による労働者の保護の手段は、労働人をして人間らしい生活を営みしめる前提たる、労働の安全、自由な発展を促進する資料である。

物の所有権から他人を支配する権利を生ぜしめ、または少数の財産所有者あるいは株主をして、多数の労働者およびその家族の運命を支配させることにより、企業を発展させることは、不当かつ時代錯誤である。企業の従業員は、その企業組織の秩序づけ、企業の経営に平等に参加し、また企業の利潤に参加させられねばならぬ。こうした事態により、企業の生産性は高揚され、発展の方向を辿るであろう。

長い間に亘って残存発展する企業は、人間の正しい取扱ひ、従業者の正しい要請に応えた企業だけであることは、

歴史が証明している。だからこそ共同決定権の要請は、實際家、宗教家および学者によって、漸次強く打出されるようになった。

本論文は西独・フランス等の欧州経済同盟諸国における労務者の共同決定権の取扱い振り、ならびに最近提案されたヨーロッパ株式会社法案のなかで、共同決定権の問題がどのように取扱われているかを述べ、わが国の労務者、企業者をして、この制度にたいする反省の資に供したいため、概説した。

## 参 考 文 献

- 1 Bohn, Franz, Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht der Arbeiter im Betrieb, in ORDO. Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft, 4. Bd. 1951 S. 21ff.
- 2 Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung. Hrsg von Weddingen-Raiser et al, 2Bde, 1962-64.
- 3 Weis, Josef, Wirtschaftsunternehmen und Demokratie. Köln 1970.
- 4 Mitbestimmung und Wirtschaftspolitik, hrsg. von Kurt Nemitz und Richard Becker, R6ln 1970.
- 5 v. Plessen, Ch.—F. Quarifizierte Mitbestimmung und Eigentumsgarantie, (FIW-Schriftreihe, Heft 50) Köln 1970.
- 6 Lenk, Erhard, Mitbestimmung als System von Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer, in “Das Mitbestimmungsgespräch”, 9/10. 1970 S. 149ff.
- 7 Statut der Europäischen Aktiengesellschaft, in “Das Mitbestimmungsgespräch” 7. 1970 S. 113ff.
- 8 Wolf, Jürgen. Europäische Aktiengesellschaft, in “Die Aktiengesellschaft” Nr. 9. 1970. S. 247ff.
- 9 Biedenkopf, Kurt H. Mitbestimmung im Unternehmen. Zum Bericht der “Mitbestimmungskommission” in “Recht der Arbeit” Heft 5, 1970 S. 129ff.

- 10 Meissner, Egmont. Das italienische Statut der Arbeitnehmer. in "Recht der Arbeit" Heft 9. 1970 S. 269.  
11 Raiser, Thomas. Das Unternehmen als Organisation. Berlin 1969.  
12 Ehrenberg, Ernst. Die betrieblichen Mitspracherecht der Arbeitnehmer in Frankreich. Zürich 1952.  
13 Chambelland Pierre, Les comités d'entreprise, fonctionnement et résultats pratiques, Paris 1949.  
14 木元進一郎・労働組合の経営参加・森山書店刊

## 二、欧州経済同盟諸国と共同決定権

労務者の利益代表が、企業上の機関として活躍し共同決定権をもつ制度に関しては、欧州経済同盟諸国においては、二様の型がみられる。が各国のもつ型のあいだには共通の部分も少からず発見される。

### 第一 統一主義と分離主義

使用者側と労務者代表からの労使経営委員会が、労使同数の委員から成る場合と、使用者自身（または一人または数人の代理人）と労務者をもって構成する場合がある。この統一体の形式は、ベルギーとオランダ国の採用する型である。

統一主義に対立する分離主義においては、経営委員会は労務者代表だけで構成される。この場合使用者側は、一定の問題が審議の対象となった個々の場合に限り、参加し、あるいは使用者側の参加が要請される。分離主義は西独、イタリアおよびルクセンブルヒによって採用される。

フランスに於ては、企業の二機関の場面で、労務者の利益代表が参加する。即ち経営協議会の面では統一主義が採用され、従業員代議会においては分離主義が採用されている。

## 第二 労務者代表の協力と共同決定権

欧州経済同盟国における、労務者の経営参加 (*Mitwirkung und Mitbestimmung*) すなわち協力または共同発言と、共同決定権の問題を取扱うにあたっては、二通りの方法がある。その一つは各国毎にこれを論述する方法であるが、二つには各国に於ける共通の制度、または仕方を取り上げて考察する方法である。

茲では一般の理解に便宜ならしめるよう、第一の方法を選んで、各国別に分類して説明することにした。

### I ベルギー

ベルギーでは、現在私企業における従業員と企業の管理者との協議の機関として、三様の機関がある。即ち

(a) 経営協議会 (*Conseils d'entreprise*) は一九四八年九月二〇日法 (経済機関に関する法律) によって、設立される機関であり。

(b) 従業員労働組合委員会 (*Délégations Syndicales du personnel*) これに関する規則の一般原則は、一九四九年六月一六日、一七日に開催された、全国労働会議での議決に基づき、全国的全従業員団体の為に定められたものである。

(c) 職場の安全・衛生・美化委員会 (*Comités des sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail*) は、一九四六年一二月三日の勅令により設けられたものである。この委員会については、一九五七年七月一

七日法の規定、および労働保護に関する一般条例第八十三条以下の規定（一九四三年九月二七日勅令、ならびに一九五八年三月二日修正勅令）が、適用される。

ベルギー国有鉄道公社 (Société nationale des Chemins de fer belges) にていつて、一九二六年七月二三日の法律により、その労働者 (Arbeitnehmer) 代表委員会の制度がある。この法律の実施により、労働者代表についての二個の制度がみとめられた。即ち国鉄行政管理委員会に、従業員代表が送られること。および人事規則の制定にあつては、労使平等の委員会が設立されねばならぬことである。

そこで以下、経営協議会の構成、職能に限りて説明すれば次の通りである。

#### (A) 経営協議会の構成

経営協議会は次の人によって構成される。即ち。(a)経営主とその選任による経営上の職員、またはその代理者。(b)従業員労働者 (Arbeiter) により選任された一定数の経営従業者またはその代理者。企業者およびその代理者の数は、これを合せて従業員労働者の数を超えてはならぬ。

#### (B) 経営協業会の職能

経営協議会の職能は、企業に適用される諸法令、労働協約、ならびに労使同数の委員会の決議にして、企業に適用される決議によって定められる（一九四八年九月二〇日法第一五条）

重要なことは、経営協議会に於ては従業員代表は労働者側の要請に關しては、その職務が及ばないことである。従業員代表の職能は次の通りである。



(a) 一般的仲立行為

即ち事業主と従業員間の協力を促進するに必要な措置の検討。

(b) 経済上または財務上の情報の受入れ

詳言すれば、経営協議会は平常一定の時期に、企業主から営業の状態、生産状況等につき、情報および説明をうけること。

(c) 経済上の問題についての意見の開陳

経営協議会は、その関連する事業に関する、総ての経済上の問題につき意見を求められたときは、自己の立場を明かにし、あるいは意見を述べることができる。この場合、経営協議会における各、異なる代表的意見を明示せねばならぬ。

(d) 専ら技術上の忠告行為。即ち

(i) 作業の組織、労働条件等を変更する総措置に対する鑑定、提案

(ii) 労働者の雇入れ、解雇に際して注意すべき、総ての事情の検討

(e) 社会的施設についての実際的な職能、および決定職能。

(i) 労働者自身で管理を行う場合を除いて、企業に於ける総ての社会的施設の管理。

茲にいう社会的施設とは、企業が従業員の福祉のために任意に設備した。私設の設備をいう。例えば無料の医療、診断、保育、従業員相互の救済または保護のためにする積立金の管理、労働者の住宅建築、酒保、奨学

金、学動者の子供の休暇総ての労務者の恩給および補給等をいう。

これに反して、法律が規定した施設、例えば医療診断、作業場内の薬剤局、診療所であって、その費用は、経営災害に関する法律第三条の規定により、全部事業主の負担に帰すべき場合には、これは企業上の社会的施設の觀念には入らない。その故は、これらの設備は企業主の任意的な設備でないのみならず、事業主の時に応じた機会的または非常時的な金銭支出ではなく、法律上確定された設備であるからに外ならぬ。

(c) 年間休暇の時期確定、休暇計画の確定

(d) 法令の範囲内に於ける経営規則または従業規則の作成変更、これについて労働組合に対し説明する凡ての措置

(e) 労務者保護に関する産業立法、社会立法の確実な実施監視

(f) 企業に適用される総ての規則の実施監視、殊に社会的規則、ならびに職業上の各種の階級、資格の審査・確認  
人事関係

経営協議会の人事関係についての協力は、純然に提案たる性格をもつに過ぎない。経営協議会の権利は、単に労務者の雇入れ、解雇について一般的規定作成に際しての忠告を支えるだけに止まる。雇入・解雇の現実の場合の決定は、専ら事業主によって行われる。

## II 西独連邦

西独連邦共和国に於ける私経営上の労務者の利益代表に關しては、一九五二年一〇月一日の経営組織法 (Betrie-

Arbeitsverfassungsgesetz) があるが、株式会社における労務者代表の労働重役に関しては、一九六五年九月六日の株式法 (Aktiengesetz) の規定がある。

(1) 経営協議会の構成

経営協議会の構成員の員数は、選挙権をもつ労務者の数に応じて定まる。

常時五名乃至二十名の選挙権をもつ労務者のいる経営に於ては、経営協議会員は一名だけに止まり、その者が Betriebsobmann (経営協議会長) となる。二十一乃至五十名の選挙権をもつ労務者のいる経営においては、三名の者が経営協議会員となる。右の選挙権者の数がより以上に増すときは、経営組織法第九条の規定に基き、労務者の数に応じて漸次増加し、最高三十五名まで経営協議会員となる。

労働者と職員 (Arbeiter und Angestellte) は経営協議会における会員の数に応じ、各群一定の代表者によって代表構成される (同法第十条参照)

(2) 経営協議会の職能

経営協議会が経営上の事業に関与する形式は、種々の形式で行われる。これを細かく分類すれば、通報をうける権利、説明を求める権利、忠告提案権、および真の意味における共同決定権に区別される。

(a) 一般的職能

経営組織法第五十四条によれば、経営協議会は一般的に、次のような職能をもっている。

(i) 経営および従業員に役立つ措置につき、事業主に申出でること。

(ロ) 労務者の利益となる法律、政令、労働協約および経営協約 (Betriebsvereinbarung) の実施を、監視すること

(ハ) 従業員の苦情申立を受け、その正当性が認められる場合には、事業主と交渉しその是正を求めること

(ニ) 重傷者、その他特別の保護を必要とする者を経営に雇入れすることを促進すること。

(b) 社会的事項に就いて

左記の事項について経営協議会は法律の規定、または労働協約の規定のない限り、経営組織法第五十六条にしたがい、真の意味の共同決定権をもつ。

(イ) 毎日の労働時間および休憩時間の開始終了のとき

(ロ) 労働賃銀支払の時期および場所

(ハ) 休暇計画の作成

(ニ) 職業訓練の実施

(ホ) 法律上の形式如何を問わず、利用方法が経営または企業の内に限られる福祉施設の管理

(ヘ) 経営の秩序および経営に於ける労務者の態度の問題

(ト) 出来高給および固定給の賃率の定め

(チ) 給与規程の作成、および新給与方法の採用

以上述べた問題につき合意を得られなかった場合は、原則として調停委員会が拘束力をもった決定を行う。

経営協議会は、経営組織法第五十八条の規定にしたがい、社会的事項に関し労働災害、労働者の健康保持に注意するとともに、営業監督官庁その他の官庁にたいし、労災保健のための陳情・忠告提案・情報を提供し、また労働者保護法の実施に協力する。

経営協議会は労働者保護の施設の設置、その検査に際した、事業主、労働監督官その他の権限を有する官公庁が行う、労働災害検査に際しては、これに参加する。

(c) 人事関係

常時二十名以上の選挙権を有する労働者をもつ経営に於ける経営協議会は、労働者の人事関係事件につき協力し、かつ共同決定権をもつものである（同法第六十条）。同法による人事関係事件とは、即ち労働者の雇入れ、集団組織・転任および解雇をいう。

同一の経営場所内における、他の職場に配置転換すること、または同一の場所における同一の経営において、同一の労働条件で配置転換することは、これにより労働者の地位悪化を来たさない以上、これをもって転任とは謂われない（同法第二項）。労働関係の性質上、労働者が通常一定の場所で定着勤務していない場合には、時々労働する場所を指定することは、本条のいう転任とは認められない。詳細については、労働協約または経営協約がこれを規定する。

経営組織法第四条第二項Cの意味する、指導的職員 (leitende Angestellte) の雇入れおよび人事変動については、同法第六十五条の規定により、経営協議会は共同決定権はなく、単に遅滞なくこれを通報すれば足りる。

経営組織法第六十六条第一項によれば、経営組織法の支配をうける労働者の解雇申入れについては、常にあらかじ

め経営協議会の意見をきかねばならぬ。

大量労務者の雇入れまたは解雇の場合には、事業主は同法第二項の規定により、出来るだけ速かにこれに関し、経営協議会に通報せねばならぬが、更に必要とする雇入れ、または解雇の態様・範囲、ならびに解雇による困窮を避ける方法につき、協議せねばならぬ。

労務者が繰返して非社会的行動または違法な行動により、著しく経営の平和を害したときは、経営協議会は同法第六十六条第四項の規定に基き、その労務者の解雇または転任を事業主に要求することができる。

(d) 経済上の事項についての共同決定権

経営協議会は、同法第七十二条により、計画された経営上の変革 (Betriebsänderung) により、全従業員またはその多数の労務者にたいし、著しい不利益を生ずべきときは、経営が常時二十名以上の選挙権者たる労務者をもつ以上、共同決定権を有する。

右の意味における経営の変革とは、次の数場合をいう(同条 a 1 c)。即ち

- (i) 経営の全部または主たる部分の停止・制限
- (ii) 他経営との合併
- (iii) 経営の全部または主たる部分を他所に移転すること
- (iv) 経営の目的、または経営の設備の基本的な変更。但し明かに市場の状況変化による場合を除く。
- (v) 根本的に新規な作業方法の導入。但し明かに技術変革・または右の変更には有用な場合を除く。

当事者間の合意が成立しなかった場合は、事業者または労務者は、調停のため官庁の援助を求めることができる。調停の申立が為されず、あるいは調停が不調に終わったときは、事業主または経営協議会は、仲裁の申立をすることができる。（同条第二項）。

### (3) 株式法上の規定

西独一九六五年の株式会社法は、積極的には同法による労務者代表の会社機関参加の制度を、認めていない。同法の立法者は、時期尚早との考え方に傾いたわけである。但し同会社法は、経営組織法や、一九五一年五月二十一日の西独鉱山・鉄鉱業の労務者共同決定権法による労働者の取締役 (Arbeitsdirektor) および監査役の規定の適用を妨げないとしているので（同株式法第三十条・七十六条・第八十四条・第二百六十五条・第九十六条・第九十八条等）その限度において一定数の労務者が株式会社の機関に参加し、株主総会により選任された取締役、監査役と同様の権利を行使ができる。こうした株式会社における労務者の共同決定権は、西独法の創始であり、他国の会社法のみとめない所である。

## III フランス

フランスに於ける従業員代表による協力の制度は、二個の施設によつて行われる。即ち経営協議会 (Comités d'entreprises) および従業員代表会 (Délégués du personnel) である。この両者はいずれも経営の場面において労務者の重要な代表制度である。

## 第一 経営協議会

現行の経営協議会は、一九四五年二月二十二日の仮政府時代の政令に基くものであるが、この政令にはその後屢々修正が加えられたが、その内容には著しい変更はみられない。この政令には、強い強行的な性質が与えられ、その主要な規定の違反行為にたいしては、刑罰が加えられる。

(a) 経営協議会の設立と構成

経営協議会は、ひろい範囲の経営について認められる。即ち総ての産業、商業で、常時少くも五十名以上の従業員を有する経営に於ては、経営協議会が設けられねばならぬ。また一九四九年三月十四日の政令によれば、船員についても経営協議会の設立がみとみられ、農林業についても特別法が設けられる筈である。

経営協議会は次の人々によって構成される。即ち

- (i) 経営の事業主 (chef d'entreprise) 自身、またはその代理人
- (ii) 従業員の代表者
- (iii) 労働組合の代表者

経営主は当然に経営協議会の委員となり経営主自身またはその代理人において委員長地位を占める。経営主は実際上経営の指揮に当る者であり、個人営業の場合は企業の所有者であるが、経営の管理従業員を代理人に選任するを妨げない。企業が株式会社の場合には、その社長 (président directeur général) または取締役 (directeur général) が協議会の委員となる。

従業員代表として選任される協議会の委員数は、従業員の数の大小に応じて異なるが、二名乃至八名である。即



ち従業員の数が

五十名までは二名の代表

五十一名―七十五人までは三名代表

七十六名―百名までは四名代表

百一名―五百名までは五名代表

五百一名―千名までは六名代表

千一名―二千名までは七名代表

二千一名以上は八名代表

各従業員代表は、その代理人を選定することができる。代理人は協議会に出席し、協議権をもつ。

労働組合はその経営の範囲内で、代表権をもっている以上、その組合員の一名を、経営協議会に送り入れることができる。

経営協議会の人的組織からみると、経営者側の委員数は少数とならねばならぬので、割損のように見えるが、後述べるように、経営協議会は、経済上・技術上および社会的でない問題については、決定権的権限をもたないので、経営主の不利となることはない。

経営協議会は経営主である委員長によって、毎月少くも一回は招集されねばならぬ。経営主がこの招集義務を怠った場合は、経営協議会委員の、少くも半数の委員の申立により、労働監督官は、その招集を為し、且つ自らその委員

長となる経営協議会委員は、毎年更新される。

(b) 経営協議会の職能

経営協議会の職能は、次の事項に関する。

(i) 経済的および社会的事項

- (1) 経営協議会は企業の組織・管理および一般業務の遂行に関する総ての問題につき、その意見を徴せられる。
- (2) 経営協議会は、経営により取得された利潤につき通知されねばならず、利潤の分配につき提案をすることができる。

- (3) 経営協議会は価格の値上げにつき、その意見を述べることができる。但し企業の財政上および経済上の問題については、決定権をもたない。単に広範囲における情報をうける権利、企業の検査権ならびに提案権をもつに止まる。

(ii) 技術上の事項

経営協議会は、経営に於ける製品の生産および給付能力増強の技術上の問題に関しては、提案権をもっている。協議会は経営の管理指導部門、および従業員から為された設計を審査し、適当な措置の採用を申出でる。また企業に有益な寄与を為した労働者にたいする奨励金の贈与を提案することができる。

(iii) 社会的事項

社会的施設または制度については、経営協議会は一般的に次のような職能をもっている。即ち第一に経営者とともに、労働者の集合的労働条件、および生活条件の改善に努力することである。そのために就業規則の制定、また有

給休暇を与える場合の態様については、経営協議会の意見が聴かれねばならぬ。

経営協議会はこの領域においては、一般的に決定的な権限をもたない。その意見は経営主にたいし、決して拘束力をもたない。尤も社会的施設の管理が、経営協議会に委ねられたときは、この限りでない。

経営における医療診断の仕事、その他の経営内の社会施設は、近來の施設であり、従業員およびその家族の福祉のため設けられ、法律の命令によらず、企業者へ自由意思により、しかもその財政負担の下に運用されてきた。

経営における福祉施設は、従業員だけによって設立され、従業員の費用またはこれに幾分の経営主からの財政援助が加えられ、専ら従業員により運営される施設もある。第三の群に属する社会的施設としては、労務者と事業主が同等または同等に近い財政的負担を引受け、設立運営している施設がある。

経営協議会が法律によって創設されるに及んで、これら自由意思または自助の精神から設けられた社会施設の管理、および運営が、もっぱら経営協議会の手に移ねられるようになった訳である。社会的施設は、法律上および事実上その形態は、著しく各様である。したがってその運営・管理を、経営協議会だけに委ねるということは、必ずしも合目的ではない。立法者は社会施設の特別な性質に鑑み、経営協議会にたいし、著しく差異のある職能をあたえたわけである。かくして経営協議会が有する福祉施設の管理・運営についての要求は實際上の要求と調和することとなる。

経営上の社会施設とは、言うまでもなく、元來経営に属している従業員、およびその家族の福祉のために設けられた、施設の総てを意味する。例えば従業員の相互救済積立金、消費協同組合、社宅寄宿舍、倶楽部、診療所、療養所、宿泊所、育児所、スポーツセンター、または職業訓練所の類をいう。

こうした施設の管理・運営についての、経営協議会の参与する権限の限度は、その施設が独立の法人格をもつものか否かによって異なる。施設がもし企業から離れた別個独立の法人でない場合には、その経費負担が何者であるかを問わず、その管理は、専ら経営協議会がもつ。

経営協議会が管理権を有する独立の法人格をもつ施設にたいしては、企業主においてその主要な費用を負担する。独立の法人格をもつ施設の管理権を協議会において有する際には、管理機関の人員の半数は、経営協議会の代表者によって占められねばならぬ。この労務者代表は、他の機関員と同等の権利を有し、同等の条件で機関の決議に参加する。したがってこの場合、経営協議会員は共同決定権を行使することになる。

他の社会施設の集群にたいする、経営協議会の職能は、企業主にたいし可成りの独占性をもつ施設（例えば、相互組合・社員住宅の建築・小菜園の創設、あるいは手工業者養成所・職業再訓練所）についての職能である。これらの場合協議会は、施設の執行機関および監督機関に、各一名の委員を送り込むことにより、労務者代表が参加し同委員は総ての決議に参加する。また同委員は決議の内容に関し、一々経営協議会に報告する義務を負担する。かくて経営協議会は、情報をうける権利と監督権をもつこととなる。

## (二) 人事関係の事項

人事関係の事項についての経営協議会の協力の職能については、法律がこれを明確に規定していない。しかし乍ら経営協議会の性格、その一般的職能から考えて、人事関係の問題についても、共同に会議に参加する権限あるものと解される。

更に一九五〇年二月十一日の労働協約法の規定によれば、労務者代表の機関によって締結される労働協約においては、労務者の雇入れ、解雇の条件を定める条項がおかれねばならないので（労働法典第一編第三十一条g参照）。結局労務者の意見が顧みられることとなる。

## 第二 従業員代表委員会

経営協議会とならんで存する、労務者の代表機関は、従業員代表委員会 *délégués du personnel, délégués d'atelier*）であり、その構成および職能については、一九四六年四月十六日法、経営における従業員の受任者に関する法（L. 16/4. 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises）によって規定される。

従業員代表委員会の制度は、フランスに於ては古い発展の歴史をもっている。フランスでは経営に従業する労務者のある者は、労働組合と協力して従業員の利益を護持するため、経営主の行動を監視する任務があると考えられていた。この考えは既に一八九〇年七月八日法で示され、全国の炭鉱では炭鉱労働者代表員（*délégués des mineurs*）選任の強行規定が、存在した。この代表員の権限は当初はきわめて狭かったものが、半世紀のあいだに拡張され、代表委員は、経営衛生および炭鉱における経営安全に関する保護規定の実施を監視するとともに、必要な場合には、与えられた法律手段に依る権限をもっていた。（労働法典第二編第一二〇条—一五七条参照）。

従業員代表委員制度の発展は、石炭鉱夫に認められた制度を、他の経営の労務者にも及ぼす要請が、労務者から強く主張され、さらにその権限も、経済上の事項にまで拡張すべきことが要請された。かくて代表委員は、恰も経営従業員の利益保護者とみられるようになったが、これに対しては激しい企業主の反対があった。

一九三六年の革命夏期に發布された集合労働契約法は、常時十名以上を使用する経営に於ては、必らず労働協約により、従業員代表制度をもつべきことを規定した。一九三八年十一月十二日法は、代表委員制度の協約性をとりやめ、法律により直接に委員制度を規定し、その権限を明確にした。

第二次大戦後の政治情勢の変化は、代表員制度の規定を著しく改変し、かつ従業員代表委員制と、経営協議会との関係を明らかにした。この新規制を行ったものが、即ち一九四六年四月一六日法である。

代表委員制度は、屢々経営協議会よりも拡く採用される実情である。その訳は、代表委員制度を用いる経済的企業の数が、経営協議会をもつべき企業に比べて、著しく多数にのぼる為である。

#### (a) 従業員代表委員会の構成

従業員代表委員の数は、経営に従事する労働者の数によって異なるが、その適用をうける経営の範囲は、きわめて広い。常時十名以上の労働者を使用する総ての産業・商業および農業上の経営、自由職業の事業（弁護士・医師）職業上の協同組合等においては、従業員代表委員制度をもたねばならぬ。

代表委員の数は、次のように定められる。

従業員数	代表委員の数
十一名—二十五名	一名
二十六名—五十名	二名
五十一名—百名	三名

ヨーロッパ経済同盟国における労働者共同決定権の問題

百一名—二百五十名……………五名

二百五十一名—五百名……………七名

五百一名—千名……………九名

千を超えるとき……………従業員五百名毎に代表委員一名増加。

代理人の数は常に委員の数に同じ。

(b) 代表委員の職能

代表委員の職務は、主として経営主にたいし、労務者の個々のまたは集合的な、総ての苦情を申入れる権限である。一九四六年四月十六日法において、従業員代表委員に苦情申立ての権限をあたえるにあたっては、列挙方法が選ばれた。しかし乍らその種類は、ひろくこれを包摂しているので、委員会の権限または職務の管轄は、事実上総ての事項にわたり、給料の額・労務者の職種分類、労働法典の規定の実施、衛生・労務安全・社会福祉等に関する労務者保護法の適用実施の監視にまで、およぶものである。

また代表委員会は、企業に経営協議会の設置がない場合には、労務者から提案された技術上の革新を、経費において採用するよう提案する権限をもっている。

最も注意すべきことは、代表委員会の権限は、単に補充的な性質をもつに過ぎないことである。代表委員会が経営主に申入れる苦情は直接的なものではない。言い換えれば労務者はまず第一に自ら直接にその要求を経営主に申出で、その効果なき場合に限り、代表委員において、更に申立をする訳である。

#### IV ルクセンブルヒ

ルクセンブルヒが現在もっている、同国の経営における労務者代表に関する法律は、総てこの第二次大戦以前に制定されたものである。

(a) 一九二五年五月八日の大公国令により、産業上の経営における労働者代表委員制度（労働者委員会）が採用された。この法律は、これを一般原則と化した一九五八年十月三十日の大公国令（産業・商業および手工業経営に於ける労働者委員会令）によって置換えられた。

(b) 一九四九年十月三十一日の、私職員労働契約法により、職員労働委員会が組織されるようになった。更らに、一九五七年六月七日の法律、第二十四条第二十五条がおかれ、前示の法律の規定が修正変更された。

(c) 鉄道職員の代表委員会の制度としては、一九二一年五月十四日の大公国令による制度が設けられたが、この法律は一九二九年六月二十六日の命令によって修正された。

##### (1) 代表委員会の構成

同委員会の委員数は、経営に従事する者の員数によって異なる。従業員五十名以下の労働者が勤務する場合には、代表委員の数はただ一名だけに止まる。これに対して職員代表委員会は、常に少くも三名の委員をもたねばならぬ。

##### (2) 代表委員会の職能

労働者代表委員会の主たる職能は、事業主と労働者間の理解を深め、法の規定により両者の協調を計るにある。法律の明文はないが、右と同様の職能は職員代表委員会および鉄道職員代表委員会についても、存するものと解さ



れている。

委員会の職能は、本来資本と労働との間の人間的關係の基礎たるべき、事業主と労働者間の人的連繫を、惜しくも幻覺化されたものを、連繫緊密にすることにある。委員の職能は、多様かつ広範圍にわたるものがあるが、専らこの基礎的觀念に立脚するものでなくてはならぬ。

(イ) 労働組織の事項について

この事項にたいする委員会の第一の職能としては、経営規則の作成ならびに変更にある。職員代表委員会の職能は、さらにその身分を基礎とした、職員勤務規則の実施を監視するにある。また休暇および給料条件について、労働協約に何等の規定が存しない場合には、これらの問題に関し委員會の意見を表明することができる。

(ロ) 社会的事項について

1 委員會は、従業員の即時解雇の理由に関し、常に説明を求めることができる。その他委員會は、大量解雇が生ずべき経営上の變動につき、遲滞なく知識を与えられねばならぬ。

2 一九二五年五月八日の大公国令の定めるところによれば、委員會は事業主にたいし、任意的労働者福祉制度についての、労働者の希望を申出でることができるとされている。委員會は一般的に、労働者の物質的ならびにその他の福祉につき、配慮すべき義務をもっている以上、当然の規定である。

職員代表委員會は、私企業の職員の身分上、明かにその義務として「事業主により設立された、職員ならびにその家族の生活改善のため設けられた、総ての施設の管理に協力せねばならぬ。」とされている。

さらに委員会は、「廃疾者ならびに被災者の、身体および精神上の能力に応じた再就業につき、協力すべき義務」がある。

い 技術上の事項について

この事項につき、委員会に明かに認められた権限としては、委員会は災害・疾病の防止に協力し、且つ労働監督官庁の職員、ならびにその他の所管官庁が、技術上の問題でその職務を行うに当っては、これに協力する権限がある。なお注意すべきは、一九二九年十二月三十一日の大公団令により、一九二五年五月八日の大公国令（産業上の企業における労働者代表委員会設立に関する法律）第二十二条が修正され、安全保護委員会が設けられ、これにより技術上の事項についての、委員会の職能が著しく拡張されたことである。

この安全保護委員は、企業主またはその代理人とともに、十四日毎に経営に於ける労働者の安全保護の問題につき、監督を行わねばならぬ。

この安全保護委員は、経営における首脳者、またはその代理人の中から選任されねばならぬ。

(二) 人事関係の事項について

人事関係については、労働者代表委員会は、労働者の即時解雇、ならびに経営の変動により、労働者の大量解雇を必要とする場合に、単にその報告を受ける権利があるだけに止まる。

V オランダ

オランダに於ては、経営協議会の設立は、一九五〇年五月十四日の法律による。同法には企業協議委員会なるもの

を規定するだけで、従業員代表委員とか、労務者代表委員会とか、あるいは工場委員会については、何等の規定をおかない。その訳は、企業協議委員会が事業主と従業員との間の協力機関であるからだという。かくて企業協議委員会は、事業主と対立する従業員代表委員会ではなく、反対に事業主と従業員とにより組織され、互に考慮討議し合う場所であるという。

石炭鉱山にたいしては、一九五四年一月二十日法（鉱業規則）が制定され、同法は一九五五年一月一日から実施されている。

(1) 企業協議委員会の構成

企業協議委員会は次の者によって構成される。

- (a) 企業主、または企業に於ける部長の職に在る者で、同時に企業協議委員会の議長または協議会委員となる者
- (b) 選挙権をもつ従業員から選任された従業員

鉱山業の場合には、企業協議委員会員は、企業主、あるいは企業の指導者たる部長たる者をもって協議委員会長とし、外に労働者の代表者、ならびに職員の代表者、作業指導者の代表者、および企業の監査役をもって構成される。

この職員および労働者代表は、従業員によって選挙されるのではなく、職員労働組合および鉱山労働者労働組合によって選挙される者である。投票数の関係は不平等である。換言すれば、企業協議委員会議長、および労働者や職員から選任された者でない企業協議委員会員は、総会の決議については各二票の議決権を有するが、他の協議委員会員は、おのおの一票の議決権をもつに止まる。

(2) 企業協議委員会の職能

企業協議委員会は次のような職能をもっている。

(i) 社会的事項について

(a) 企業協議委員会に申出でられた従業員の希望、ならびに苦情にして、全従業員に関係のある事項についての、話し合いおよび取扱い。

(b) 休暇期間および労働時間の計画、交替労働の変更ならびに休憩時間に関する交渉

(c) 企業で行われている労働条件の維持、監視

(d) 従業員保護に関する法律規定の実施監視、ならびに従業員の安全・健康・衛生保持の為にする設備、および食堂・衣裳室の設備の監視

(e) 従業員の利益のため、企業に附属して設けられた諸設備の管理についての協力

(ii) 技術上の事項について

経営の運営改良に役立つ、技術上および経済上の措置の提案申出で。

(iii) 人事関係の事項について

人事問題に関しては、企業協議委員会の労働者代表委員は、何等法律で定められた共同決定権をもたない。

また従業員代表委員の解任については、企業協議委員会は何等の権限をも有しない。事業主は、特に大量解雇に際しては、企業協議委員会委員の意見を聴取せねばならぬ。

ヨーロッパ経済同盟国における労働者共同決定権の問題

#### IV イタリア

ヨーロッパ經濟同盟諸国においては、勞務者代表制度については、概ね經營協議會法等の特別法をもって、これを定めているに對し、イタリアの立法は例外をなしている。

一九四九年十二月十七日のイタリア憲法第四十六條によれば、イタリア共和國は、勞務者が法律の規定にしたがい、經營の運営・管理に參する權利をみとめた。けれどもこのような特別法は、いまだ制定發布されていない。

一九七〇年五月二十日の勞務者法は、勞働者の自由および品位、團結の自由、および職場における組合活動保護に関する規定、ならびに職業紹介に関する規定をふくんでいる。

この法律は同法第三十五條の規定によれば、十五名以上の勞務者を使用する産業および商業企業、ならびに五名以上の勞務者を使用する農業企業に適用される。またこの法律は經營における勞働者の權利を規整する規定が包含され、これにより、經營と勞働者間の人的關係を規整した、多数の個々の法令に代る法律である。

統一的な一つの法典とも称せらるべき法律であり、經營に従屬して勞務に服する從業者の權利、事業主の權利の限界、經營における勞働者の労組上並びに政治上の權利、勞働關係の形成（雇入れと職業紹介）に関する、六節四十一個條からなる法律である。

この新法は、經營における社会的關係を總體的に新たに且つ改革的に規整し、旧來の反對的規定を廃止したが、勞働協約に含まれる勞務者に有利な規定の効力は、依然として殘留する。だがわれわれに不可解なことは、何故この新法が經營協議會の規定を設けなかったか、ということである。

経営に於ける労務者代表（経営内における関係にたいする委員会—Commissioni Interne）、ならびに経営上の代議員（Delegati Di Impresa）の制度は、集合的協約によって設けられるが、これに対しては一九五三年五月八日の協定が全産業について準則とされる。尤も商業部門における労務者に対する協定としては、一九五〇年十月二十三日の労働協約、また運輸事業を営む企業については、一九五六年十月二十六日の協定がある。

(1) 労務者代表委員会の構成

この代表委員会は、企業の所在地にある総ての労働組合につき、統一的な組織として構成される。本委員会は、労働者ならびに職員の各代表によって構成され、その委員の数は経営内に従業する労働者の数に応じ、最低三名から最高十五名の間の数を、上下する。

(2) 経営代議員

この委員会は、常時四十名以上の労働者を使用している経営での、経営内部の関係事項についてのみ権限を有する委員会として、設置がみとめられているに過ぎない。四十名未満にして五名以上の労働者が従業している経営に於ては、一名の代議員（経営管理人）が選任される。この経営管理者は、前示の労務代表委員と同様の職能をもっている。

(3) 両委員会の職能

一九五三年五月八日の協定によれば、この両委員会の職能として示されたところは、「生産活動の規則正しい運営に寄与するため、従業員と経営主との間の関係を、真の協力と相互理解の精神をもって維持発展させる」にある。こ

の兩代表委員会の目的達成のための基礎原則の上にたつときは、委員会には技術的な労働組織、および社会的事項に関する問題についての、多くの職能が認められる訳である。但し企業の經濟上ならびに財政上の運営問題にたいしては、兩委員会が関与することは許されない。そこで委員会のもつ職能を挙げれば

(イ) 技術的な労働組織について

この領域の事項については、委員会はその意見を聴取される権利をもつだけである。事業主はその意見に従う義務はない。委員会が經營の設備を改良し、作業能率の増加・生産性向上を目指す作業方式の完備のための動議、または提案を為した場合には、事業主は、その意見を聴かねばならぬ。

(ロ) 社会的事項について

一九五三年五月八日締結された労働協約第二条第一項の規定によれば、「委員会は、経営主が個々の労働契約、ならびに労働協約の条項を、正確に実施しているか否か、社会的法規ならびに労働衛生・労働安全に関する規定を、遵守しているか否かを監視する義務がある。

委員会は労働法上の規定ならびに労働協約が事業主により遵守されているか否かを監視するばかりでなく、事業主が従業員にたいし有する指揮命令権の行使についても、また監督する権限をもっている。

だからこの兩委員会の制度は、事業主の決定にたいし、著しい制限を加える制度である。兩委員会の職能を詳記すれば、

(a) 事業主が自ら定めた経営規則の計画

(b b) 経営における休暇の確定

(c c) 各週日における、並びに交替労働に於ける労働時間の開始・終了時の確定、交替作業の変更、および経営主の計画する労働時間の変更

経営主の決意に当り、予め労働者代表の意見をきくことはその義務であるが、これに拘束されることはない。

労働者代表委員ならびに経営代議員の意見をあらかじめ聴かないで、事業主が計画した経営規則は無効である。これに反して事業主の意見と委員会の意見と一致しているか否かということとは、経営規則の効力に関係はない。

い) 経営上の特別施設について

この場合は両委員会が、決定権および監督の職権をもっている。これは「経営内における社会的施設にたいする規定および定款の作成に関しては、委員会は協力する。」との労働協約の規定によって明かである。

### 三、欧州株式会社法に於ける労働者協力の問題

I 欧州経営同盟における委員会は、一九七〇年六月三十日に、欧州株式会社法にたいする草案を、同評議会に提出した。この草案は、嘗てEWG委員会の委嘱により、ロッテルダム大学の教授サンダース(Sandars)が作成し、一九六六年に発表した草案と大体において一致したものであり、EWG委員会が欧州経済同盟条約第二百三十五条に基づき、自ら作成したものである。これにより右同評議会は満場一致をもって、この委員会草案を採択し、且つ総会の



意見を聴いた上、該会社の活動が、経済同盟の目的達成のために必要適當な規正を加え、これを發表したものである。

この統一欧州商事会社は、これを *Societas Europae (S. E.)* と呼ぶ株式会社であり、欧州経済同盟国の有する会社の総ての組織以外にこの会社の組織をとることが許されるが、何れにしても巨大な国際会社につき認められた会社形態である。この欧州株式会社法のもつ詳細な規定（一般的規定、即ち会社の形態制限・所在地、最低資本額、欧州商業登記から、会社の設立、株主の権利、社債、会社の機関、コンツェルン法、合併、組織変更、税法等）については、今茲にこれを論ずる余裕がない。

われわれが差当って説明するところは、同会社法における労務者の協力の問題であるが、同株式会社法による取締役または監査役には、西独株式法におけるような労働者による取締役・監査役の制度はみとめられない。保守的、非社会的な株式会社法であるとの非難をまぬがれぬが、もともと専ら国際通商の便宜のための統一法であるので、これに社会主義的性格をもたせる余地は薄い。已むを得ない措置でもある。

II 欧州株式会社立法の際の討論の重要問題の一つは、会社における労務者代表の問題であつた。経済同盟諸国においてこの問題が満足な解決を得られていたとすれば、SEは單なる理論的なモデルに止らず、實際的な制度とし、模範的規定を設ける機会をもつたであろう。だがこの制度にたいする各国の企業者・労働組合の立場は異り、その意見は対立している。例えば西ドイツの労働組合は、株式会社における労務者の平等の共同決定権を、強く要請しているに對し、その他の国の労働組合および企業者団体は、会社の機関に労務者が参加することを拒絶している。

EWG委員会の意見としては、この問題は各異れる会社所在地法や、活動中心地法によらず、寧ろ特殊な統一法によるSEによって、これを解決しようとした。そこで草案は労務者の協力を保障するため、三様の機関を設けることを試みた。それは

a 欧州経営協議会

b 監査役会における労務者代表制

c SEと労働組合間の労働協約の帰結

(A) 欧州経営協議会 (Der Europäische Betriebsrat)

欧州経済同盟に加入している多くの国では、前に示したように経営協議会の制度をもっているが、SEは、常に欧州経営協議会をもたねばならぬと規定した(第一〇〇条)。欧州株式会社がある同盟国内で、一個または数個の経営場をもつ場合に於ては、経営協議会の制度については、その国の経営組織法によりこれを、定めることをその国の法律に委ねる。が欧州経営協議会のほかに総合経営協議会 (Gesamtbetriebsrat) (vgl dazu § 46 Deutsches Betr. V. G.) を設立し、これにたいしのSE各経営所在地において、国内法に基き設けられた経営協議会の権限と職能をみとめる(第一〇一条)。

欧州経営協議会委員は、各国の国内法に基き、各個の経営所在地の経営上の労務者により、直接に選任される(第一〇三条一〇四条)。各個の経営は、その有する従業員の数に応じ、一定数の協議員を選任することができる(これに関する詳細の規定は、一〇五条に規定される)。欧州経営協議会の権限また管轄は、総SEあるいはその多数の経営

が有する問題だけに限られる。

SEの取締役は経営協議会にたいし、規則的に欧州株式会社のもつ一般的経済状態、ならびに予見し得べき会社の発展につき、説明をせねばならぬ（二〇二条）。この規定は西独経営組織法が第六十七条以下で詳細規定している所に類似している。経営協議会は取締役にたいし、重要と思料した各種問題につき、必要な説明をもとめ、且つこれに対する意見を述べることができる（二二二条）。

次の事項の決定については、経営協議会は真の意味の共同決定権をもち、取締役会が経営協議会の同意なくして為した決議は無効である。即ち

- a 労務者の雇入れ、職業上資格および解雇に関する原則
- b 職業訓練、修習の実施
- c 賃金制度および新賃金制度の導入
- d 労務者の安全・健康および衛生に関する措置
- e 福祉施設の導入並にその管理
- f 労働時間の開始・終了時
- g 休暇計画の作成

この経営協議会のもつ権限は、西独経営組織法第五十六条以下の規定に概ね一致している。但し独法に比べ、認める意味の少い事項にまで拡張された点もあるが、全体としては及ばぬ部分もみられる。例えば独法第五十六条gが、

出来高給および個品給の規整については、これを協議会の共同決定権の対象事項としているにたいし、これを単に意見聴前事項としている（一二四条）。また従業員全体またはその大多数に重大な不利益を与えるおそれのある経営変更の計画については、独法第七十二条におけるように、真の意味の共同決定権が認められていない（一二五条）。

(B) 監査役会に於ける労務者代表制

監査役会員の三分の一は、労務者によって占められることが認められている（一三七条）。しかし乍ら定款の規定により、これよりも多数の労務者代表が、監査役として選任されることが許される。これは独乙法第七十六条においては認められない所だ（H. M. vgl. Fitting-Kraegeloh-Aufarth, Betr VG. 8, Aufl. 1968, § 76.）

草案の提案（一三七条Ⅲ）によれば、監査役会に労働組合員を割込ませようとしているが、必しも賛成されない。EがWG委員会は提案の理由として、経営内部の労務者代表だけが監査役会に選任されるとすれば、その主張・視野狭小に陥るおそれがあるので、これを防がねばならぬと言う。西独法（§ 76. Abs. 2, Betr V.G.）においては、監査役会での労務者代表は、常に経営における選挙権ある労務者により選任された、経営上の労務者に限られる。経営内部の事情に通じ、経営の秘密をも保ちうる労務者でない者に信頼を与え得ないからだ。

SEの労務者の三分の二の者が、ある者の労務者代表者の就任を拒否したときは、その者は監査役会員とはなり得ない（一三八条）。多数の労務者の意思に添わない者が監査役員となり、共同決定権を行使することは無意義であり、また完全実現し得ない為めである。

この労務者代表は、それぞれの経営において、国内法により構成された経営協議会から選任されねばならぬ。即ち

直接に労務者から選任される者ではない（一三九条）。

(C) SEと労働組合間の労働協約の締結

欧州株式会社自身は、協約締結能力者でなくてはならぬが、国内法による協約制度に服する者なることは、必要とされない（一四六条）。日本法（労組法一四条）および西独法（§ 2. Abs. 1, T.V.G.）によれば、個々の事業主もまた労働協約締結能力者であるし、いわゆる企業別協約（Firmentarif）を締結することもできる。

EWG委員会の意見によれば、欧州労働協約の締結により、統一的企業の間で労働条件に好ましくからぬ差異の生ずることを避けることができるであろう。欧州経済同盟諸国のあいだで、労銀に差異のある場合には、そのことは確かに欧州株式会社に直ちに利用され、欧州株式会社は、総ての労務者にたいし、高水準の労銀を支払うことを避けるであろう。

統一的な労働協約の締結により、草案第四百七十七条の規定にしたがい、締結された協約の規正をうける労働条件は、直接且つ強制的に、協約を締結したSEの全労務者に適用されることとなる。

四、むすび

欧州経済同盟諸国における、各経営で行われる労務者代表の協力、および共同決定権の問題に関し、詳細にこれを記述し、かつ別々の問題にたいする批判をこころみることは、本論文の目的ではない。茲では単にこれらの主要点を

とらえ、簡単な概観を示しただけに止まる。そして結論として、次のようなことが言えると思う。

(1) 欧州経済同盟諸国の個々の経営においては、労務者代表の協力および共同決定権の観念を実現しようとする志向は、いずれも持っている。だがその実現の方策は実に多種多様に分れる。

(2) 各国においても、労務者代表協議会は、事業主と労務者間の共同作業の発達を促進する制度として重大な意義、目的をもつことが認識された。またこの機関は、事業主と労務者間の好ましき関係を保持増進し、企業における相互の理解をふかめ、かくて労務者は、経営での良雰囲気の中で快適に労働に従事しうることが理解されるに至った。

(3) 経営の場面において、労務者代表の制度につながる総ての問題の発展は、各国における事業主労働組合、および労務者の間に横たわる雰囲気如何によって異なる。

(4) 良好な雰囲気の中においてのみ、当事者の総てが満足する解決が容易に見出だされる。

(5) 欧州経済同盟が更らに発展して、真に統一欧州を形成し、したがって労務者代表協力の問題が、統一的に解決され、あるいはその他の法制制度（株式会社法や特許法、また民事訴訟法や裁判制度国際私法等の法制度）が、統一的に解決されるであろうことは、われわれの予測しうるところであるが、尚お年限を要する問題である。

——一九七〇・一二・二八・稿——